

**HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *VOICE*
BEHAVIOUR PADA KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh :

Aulia Imanias Hadi

201410230311165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2018

**HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN *VOICE*
BEHAVIOUR PADA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh :

Aulia Imanias Hadi

201410230311165

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2018

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Aulia Imanias Hadi

Nim : 201410230311165

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 10 April 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana162 (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Djudiyah, M. Si.

Anggota I



Siti Maimunah, S. Psi, MM, MA

Sekretaris/Pembimbing II,



Tri Muji Ingarianti, S. Psi, M. Psi

Anggota II



Devina Andriany, S. Psi., M. Psi

Mengesahkan

Dekan,



Muhammad Salis Yuniardi, M. Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Imanias Hadi
NIM : 201410230311165
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :
Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan *Voice Behaviour* pada karyawan

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 6 April 2018

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Siti Maimunah, MM., MA

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
TGL. 20
BE20AEF932622481
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Aulia Imanias Hadi

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya bagi Allah SWT karena berkat rahmat serta hidayah yang tak terkira besarnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sastra I (S1) dengan judul “Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan *Voice Behaviour* pada Karyawan”.

Penulis mengucapkan terima kasih atas dukungan serta bimbingan yang diberikan sebagai penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Muhammad Salis, M.Si., Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Siti Maimunah, MM., MA selaku ketua program studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Djudiyah, M.Si selaku pembimbing I dan Tri Muji Ingarianti, M.Psi selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan dan waktu luang untuk membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi.
4. Ni'matuzahroh, M.Si, selaku dosen wali yang memberikan motivasi serta arahan selama perkuliahan.
5. Suroso Hadi dan Siti Komariah, selaku orang tua yang tidak pernah lelah memberikan doa dan dukungan yang memotivasi penulis dalam mengerjakan skripsi.
6. Kepala HRD PT. X, PT. Y, dan PT. Z beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin untuk melakukan penelitian.
7. Rekan-rekan Psikologi C 2014 Universitas Muhammadiyah yang telah menjadi teman selama perkuliahan serta rekan-rekan 1 bimbingan yang telah banyak memberikan masukan dan bantuan dalam proses pengerjaan skripsi.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca.

Malang, 6 April 2018

Penulis

Aulia Imanias Hadi

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
PENDAHULUAN	1
Keterikatan Kerja	2
<i>Voice Behaviour</i>	5
Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan <i>Voice Behaviour</i>	7
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan Penelitian	12
Subjek Penelitian.....	12
Variabel dan Instrumen Penelitian	12
Prosedur dan Analisa Data	13
HASIL PENELITIAN.....	14
DISKUSI.....	16
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	19
REFERENSI	20
LAMPIRAN.....	23

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	13
Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian.....	14
Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji <i>Product Moment Corellation</i>	15
Tabel 4. Kategorisasi <i>Voice Behaviour</i>	15
Tabel 5. Kategorisasi Keterikatan Kerja	16

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berpikir	11
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala <i>Try out</i>	24
Lampiran 2. Rekapitulasi <i>Try Out</i>	29
Lampiran 3. Validitas dan Reliabilitas <i>Try Out</i>	35
Lampiran 4. <i>Blueprint</i> Skala	42
Lampiran 5. Skala Asli (sudah di <i>try out</i>)	44
Lampiran 6. Rekapitulasi Hasil.....	49
Lampiran 7. <i>Output</i> Hasil Analisis	62
Lampiran 8. Surat Penelitian.....	64

HUBUNGAN ANTARA KETERIKATAN KERJA DENGAN VOICE BEHAVIOUR PADA KARYAWAN

Aulia Imanias Hadi

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

aulia.imanias@gmail.com

Karyawan memiliki peran penting dalam memajukan suatu perusahaan. Pendapat atau gagasan yang dimiliki karyawan dapat menjadi salah satu cara untuk menunjang produktivitas perusahaan. Penyampaian ide yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan bentuk perilaku kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja. Hal tersebut secara tidak langsung membuat karyawan memiliki perasaan terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja merupakan hal penting yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja sehingga dapat meminimalisir permasalahan yang terjadi di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* pada karyawan. Subjek penelitian melibatkan 80 karyawan di PT. Y dan PT. Z dengan menggunakan *quota sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk keterikatan kerja dan *Voice Behaviour Scale* (VBS) untuk *voice behaviour* yang berbentuk skala Likert. Metode analisis data yang digunakan yaitu *product moment correlation*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif dan sangat signifikan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* pada karyawan ($r=0,730$; $p=0,000$). Keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap *voice behaviour* sebesar 53,3%.

Kata kunci : Keterikatan kerja, *Voice behaviour*, Karyawan.

Employees have an important role in advancing the company. Opinions or concepts that can be used to make some effort to support the company. The delivery of work-related ideas is a form of employee concern for the work environment. It openly leaves employees feeling with work. Work engagement is an important thing that every employee needs to do at work. Can be able to minimize problems that occur in the company. This study aims to determine the relationship between work engagement and voice behavior in employees. Subjects involving 80 employees at PT. Y and PT. Z using quota sampling. The data retrieval method uses Utrecht Work Engagement Scale (UWES) scale for work engagement and Voice Behavior Scale (VBS) for voice behavior with Likert scale. Data analysis method which is product moment correlation. The results showed that there was a positive and highly significant correlation between work engagement and voice behavior in employees ($r = 0,730$; $p = 0,000$). Work engagement has an effect on voice behavior of 53.3%.

Keywords: Work engagement, Voice behavior, Employee

Kemajuan di era globalisasi saat ini membuat iklim kompetisi dalam dunia industri jasa semakin terasa. Di sisi lain perubahan lingkungan yang demikian pesat semakin mendukung kompetisi yang sedang terjadi. Salah satunya perkembangan jasa pariwisata yang sangat menjanjikan untuk masa kini dan masa yang akan datang. Hal ini bisa dilihat dari perkembangan pembangunan tempat pariwisata di berbagai kota di Indonesia. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan bisnis pariwisata saat ini.

Dalam bekerja karyawan diuntut agar dapat berkontribusi dalam memajukan perusahaan, selain itu juga perusahaan diharapkan mampu memberikan fasilitas dan pelayanan yang baik kepada karyawannya. Salah satu cara agar organisasi dan perusahaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitif adalah melalui gagasan yang dimiliki karyawan untuk memperbaiki proses, produk, dan layanan. Menyuarakan pendapat atau biasa dikenal dengan *voice behaviour* merupakan salah satu pendekatan dimana seseorang dapat mengeksplorasi ide maupun gagasan yang dimiliki antara karyawan dan perusahaan (Botero & Van Dyne, 2009). Dalam suatu susunan organisasi di perusahaan terdapat beberapa tingkatan yaitu CEO, managers, supervisors, dan karyawan. Penyampaian pendapat yang diutarakan oleh karyawan perusahaan adalah karyawan yang berada pada tingkatan di bawah manager artinya karyawan dengan jabatan supervisor dan bawahan (karyawan).

Voice behaviour sendiri memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan performa perusahaan menjadi lebih efektif. *Voice behaviour* dapat dikonsepkan sebagai *extra role behaviour* dimana perilaku tersebut dapat memberikan manfaat atau keuntungan bagi organisasi yang bersifat penuh dengan kebijaksanaan (Van Dyne, Cummings, dan McLean Parks, 1995). *Voice behaviour* sendiri dapat diartikan sebagai pernyataan karyawan yang dapat memberikan manfaat maupun keuntungan bagi lingkungan pekerjaan seperti mengembangkan dan membuat rekomendasi mengenai hal yang dapat mempengaruhi pekerjaan, selain itu juga memberikan alternatif solusi untuk dapat menghadapi permasalahan dengan baik sehingga tidak merugikan perusahaan (LePine & Van Dyne, 1998).

Salah satu kasus yang berkaitan dengan *voice behaviour* pernah terjadi di Balikpapan pada 19 Maret 2017 dimana terdapat aksi unjuk rasa yang dilakukan pada karyawan yang bekerja di obyek wisata Pantai Lamuru Balikpapan. Ratusan demonstran menuntut pengelola obyek wisata untuk memenuhi hak pekerja yang sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tuntutan yang diajukan pada pengelola obyek wisata pantai Lamuru antara lain pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap, pemberlakuan upah sesuai UMK Balikpapan, pemberlakuan slip gaji, dan kepatuhan pengelola pada UU Ketenagakerjaan. Menurut karyawan, pihak pengelola tidak pernah mematuhi UU Ketenagakerjaan dalam hal pengangkatan pekerja menjadi pegawai tetap padahal mereka sudah bekerja selama 3 hingga 8 tahun lamanya. Dari hasil mediasi yang dilakukan diperoleh bahwa pihak obyek wisata menyetujui untuk mengangkat 37 karyawan sebagai karyawan tetap (kaltim.tribunnews.com, diakses pada tanggal 22 Januari 2018).

Jumlah kasus demonstran di Indonesia terbilang cukup sering terjadi di berbagai macam daerah. Salah satu contohnya terjadi di Kota Pekalongan dimana hampir setiap bulan terdapat aksi unjuk rasa dari berbagai permasalahan seperti politik, ekonomi, dan pendidikan. Pada bulan Januari, Maret, dan November terjadi sebanyak 1 kali, bulan Februari, Mei, Juli terjadi sebanyak 2 kali, di bulan September terjadi sebanyak 3 kali dan pada bulan Agustus terjadi sebanyak 4 kali. Jika ditotal maka dalam 1 tahun, aksi unjuk rasa yang dilakukan di Kota Pekalongan tahun 2017 sebanyak 16 kali. (kesabangpol-pekalongankota.org, diakses pada tanggal 2 Februari 2018)

Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki keberanian untuk menyatakan pendapat atau informasi yang dimiliki selama bekerja. Perilaku memilih untuk menyembunyikan informasi, saran, gagasan, pertanyaan, atau kekhawatiran secara sadar tentang pekerjaan atau permasalahan yang berkaitan dengan organisasi atau perusahaan dari orang-orang yang kemungkinan besar dapat mengambil tindakan lebih lanjut untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, perilaku tersebut dikenal dengan istilah *silent* (Morisson & Miliken, 2000). Karyawan yang memilih untuk tidak menyatakan pendapatnya atau kesunyian dalam organisasi adalah hambatan yang sangat berbahaya bagi pengembangan serta keberlangsungan di organisasi dan kemungkinan akan menimbulkan hambatan yang signifikan bagi pengembangan organisasi-organisasi yang benar-benar pluralistik. Organisasi pluralistik dapat didefinisikan sebagai salah satu organisasi yang menghargai dan mencerminkan perbedaan di antara karyawan dan memungkinkan ekspresi berbagai perspektif dan opini (Harquail & Cox, 1993). Sebagian besar karyawan yang bekerja di organisasi maupun perusahaan memilih untuk menahan pendapat dan informasi terkait dengan kekhawatiran tentang masalah perusahaan. Keheningan dalam organisasi merupakan salah satu hal yang patut mendapatkan perhatian dalam penelitian (Morisson & Milikien, 2000). Oleh sebab itu, *voice behavior* sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.

Penelitian berikut menunjukkan hasil mengenai karyawan yang lebih memilih untuk tidak mengutarakan informasi yang dimiliki (*silent*). Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh Ryan dan Oestreich (1991), dimana 260 karyawan dari 22 organisasi di seluruh Amerika Serikat, lebih dari 70% mengindikasikan bahwa mereka merasa takut untuk berbicara mengenai masalah atau masalah yang mereka hadapi di tempat kerja. Dua alasan paling umum yang responden berikan adalah karena mereka takut akan terjadi dampak buruk dan mereka tidak percaya bahwa dengan *voice* akan membuat perubahan bagi perusahaan. Detert dan Trevino (2010) juga telah melakukan penelitian dengan melakukan survei pada 439 karyawan yang bekerja di berbagai organisasi dan menemukan bahwa 42% karyawan lebih memilih untuk menahan informasi saat mereka merasa tidak mendapatkan apa-apa atau kehilangan sesuatu pada saat bekerja.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk dapat menyampaikan pendapatnya (*voice behaviour*), salah satunya adalah persepsi dan sikap terhadap pekerjaan dan organisasi (*job and organizational attitudes and perception*) (Morisson, 2014), dimana ketika seorang karyawan memiliki

informasi atau ide yang dianggap penting dan mampu memberikan perubahan bagi pekerjaan atau perusahaan maka ia cenderung akan mengutarakan pendapat atau informasi yang dimiliki mengenai pekerjaan (Morisson, 2014). Hal ini menandakan bahwa persepsi dan sikap individu terhadap pekerjaan dan organisasi menunjukkan tingkat kepedulian pada pekerjaan, salah satunya ialah keterikatan kerja (*work engagement*). Keterikatan kerja sendiri dapat dikatakan bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaannya, apakah sebagai sesuatu yang dapat memberikan motivasi dan bersedia mencurahkan waktu, tenaga serta pikiran. Selain itu juga apakah dapat menimbulkan rasa antusias dan kebanggaan, serta mengalami hubungan yang erat dan intens dengan pekerjaan.

Keterikatan kerja sendiri sering kali dipandang sebagai kunci untuk keberhasilan perusahaan. Keterikatan kerja dapat diartikan sebagai suatu motivasi, hal yang positif serta cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya yang dikarakteristikkan melalui kekuatan, pengabdian, dan penghayatan dalam bekerja. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi secara tidak langsung akan mempunyai dedikasi yang kuat dengan organisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari tingginya tingkat keterlibatan bekerja serta ketangguhan dalam bekerja sehingga mampu memberikan suatu hal untuk kemajuan suatu perusahaan (Schaufeli, *et al* 2002). Karyawan yang terikat (*engaged*) memiliki fokus dan konsentrasi yang baik, dapat menemukan arti atau kebermanaknaan dalam bekerja, dan mampu berkomitmen dengan pekerjaan maupun perusahaan. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan terpacu untuk melakukan suatu hal yang dapat memberikan dampak positif seperti selalu bekerja dengan baik, berusaha mengatasi kesulitan dan permasalahan yang terjadi di pekerjaan, serta meminimalisir kesalahan yang dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu, keterikatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diteliti lebih lanjut.

Keterikatan kerja bermanfaat bagi karyawan dan organisasi karena karyawan yang terlibat diharapkan menunjukkan kinerja pekerjaan yang lebih baik (Demerouti & Cropanzano, 2010). Kinerja yang ditunjukkan oleh pekerja yang terikat jauh lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang tidak terikat. Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan merupakan hasil usaha kolaboratif, artinya keterikatan kerja satu karyawan mampu beralih ke karyawan lain dan secara tidak langsung dapat memperbaiki kinerja tim (Bakker, 2011). Namun karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah maka akan dapat menimbulkan kerugian baik bagi diri sendiri maupun perusahaan seperti komitmen karyawan terhadap perusahaan cenderung rendah dan memicu tingginya tingkat *turn over* (Lockwood, 2007), kinerja yang buruk, ketidakpuasan kerja, dan berperilaku kotraproduktif.

The Gallup Organization menemukan bahwa kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis karyawan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Misalnya, 62% karyawan yang terikat dengan pekerjaan mereka secara positif mempengaruhi kesehatan fisik mereka. Namun jumlah tersebut turun menjadi 39% di antara karyawan yang tidak terikat dan 22% di antara karyawan yang secara aktif dilepaskan. Selain itu, 54% karyawan yang terlepas mengatakan bahwa pekerjaan mereka memiliki efek negatif terhadap kesehatan mereka dan 51% melihat dampak negatif pada kesejahteraan mereka (Lockwood, 2007).

Terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan hubungan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour*. Penelitian yang dilakukan oleh Jen-Wei dkk, (2012) menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan *voice behaviour* dan *leader-member exchange* (LMX), dimana *voice behaviour* dan LMX dapat menjadi salah satu media untuk membangun hubungan yang berkualitas antara atasan dan bawahan. Ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan dari atasan maka akan mempengaruhi keterikatan karyawan dalam bekerja. Jen-Wei dkk (2014) juga menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour*, dimana *voice behaviour* dapat menjadi salah satu media untuk membangun hubungan yang berkualitas antara atasan dan bawahan sehingga dapat memicu timbulnya keterikatan kerja karyawan. Penelitian-penelitian tersebut dapat menggambarkan bagaimana hubungan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* pada karyawan di lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara keterikatan kerja terhadap *voice behaviour* pada karyawan. Sehingga tujuan penelitian ini yaitu mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana hubungan antara keterikatan kerja terhadap *voice behaviour* pada karyawan. Adapun manfaat teoritis dan praktis dari penelitian ini adalah dapat dijadikan sebagai bahan kajian dan referensi untuk penelitian di bidang psikologi khususnya terkait dengan hubungan antara keterikatan kerja terhadap *voice behaviour*. Sedangkan manfaat praktisnya adalah memberikan informasi kepada perusahaan yang bersangkutan serta dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja sering didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan saling terkait yang dapat ditandai dengan *vigor* (kekuatan), *dedication* (pengabdian), dan *absorption* (penyerapan) (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja secara konseptual berbeda dengan keterikatan, karena keterikatan kerja adalah tindakan kognitif murni, sedangkan keterikatan mengandung unsur emosional dan fisik (May *et al.*, 2014). Hal serupa diperkuat oleh Perrin (2003) mengenai definisi dari keterikatan kerja yaitu dapat menjadi pusat kerja dari sikap dan nilai diri yang mampu merefleksikan kepuasan pribadi karyawan saat bekerja sehingga nantinya individu dapat merasakan menjadi bagian dari suatu organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah pikiran positif yang dimiliki karyawan dan tindakan yang didasarkan pada kognitif terhadap peran pekerjaan sehingga nantinya individu akan mampu untuk merefleksikan kepuasan pribadi terhadap pekerjaannya.

Aspek-aspek dalam Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002), terdapat tiga aspek dalam keterikatan kerja, yaitu :

- a. *Vigor* (Kekuatan)
Merupakan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental yang kuat saat bekerja, tetap ingin bertahan atau tidak menyerah serta tekun dalam menghadapi kesulitan, memiliki keberanian untuk menyelesaikan tugas, dan memiliki keinginan yang tinggi untuk menginvestasikan segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan.
- b. *Dedication* (Pengabdian)
Merasa memiliki keterlibatan yang sangat kuat dalam suatu pekerjaan sehingga membuat karyawan akan mengalami rasa kebermanaknaan, antusiasme untuk mengetahui atau belajar hal baru, kebanggaan terhadap apa yang menjadi pekerjaannya dan sudah menjadi bagian dari perusahaan, serta mendapatkan inspirasi dan tantangan dalam bekerja.
- c. *Absorption* (Penghayatan)
Dalam bekerja karyawan dapat berkonsentrasi dan serius dengan baik terhadap suatu pekerjaan, merasa senang dan dapat menikmati saat melakukan tugas sehingga karyawan nyaman dengan pekerjaannya serta merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.

Development Dimensions International (DDI) mengatakan bahwa keterikatan (*engagement*) dalam bekerja atau organisasi memiliki tiga dimensi, antara lain : (1) Kognitif, yaitu kepercayaan serta dukungan yang didapatkan untuk tujuan dan nilai dalam organisasi; (2) Afektif, yaitu perasaan memiliki, kebanggaan serta keterikatan pada perusahaan atau organisasi; dan (3) Perilaku, yaitu kemauan untuk bekerja lebih giat dan memiliki niat untuk tetap bertahan (*stay*) dengan organisasi atau perusahaan yang di lakukan saat ini (Bakker & Leiter, 2010).

Berdasarkan pendapat diatas maka peneliti menggunakan aspek dari Schaufeli, *et al* (2002) dikarenakan banyak penelitian tentang keterikatan kerja menggunakan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* untuk mengukur tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan.

Faktor yang Memengaruhi Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu konsep kesatuan yang terdiri dari sejumlah bagian yang artinya adalah dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja tersebut antara lain budaya yang di lakukan di lingkungan kerja, cara komunikasi dalam organisasi, gaya manajerial yang dapat menimbulkan kepercayaan serta kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan itu sendiri (Lockwood, 2007).

Faktor-faktor yang lebih spesifik dalam mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan (Bakker, 2011), antara lain :

- a. *Job resources* (Sumber Daya Pekerja)
Merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang berfungsi untuk mengurangi tuntutan kerja dan fisiologis terkait biaya psikologis, mencapai tujuan kerja, dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan diri. Terdapat 4 faktor *autonomy* (otonomi), *social support* (dukungan sosial), *supervisor coaching* (bimbingan dari atasan), dan *opportunities for profesional development* (kesempatan untuk berkembang secara profesional).
- b. *Personal resources* (Sumber Daya Pribadi)
Merupakan aspek diri yang dihubungkan pada kegembiraan dan perasaan bahwa individu itu sendiri mampu untuk mengontrol, memanipulasi dan dapat memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan pekerjaan sesuai dengan keinginan serta kemampuan yang dimiliki. Terdapat tiga hal yang menjadi sumber daya pribadi yaitu *self efficacy* (keyakinan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja), *self organizational-based self-esteem* (tingkat keyakinan individu bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan dengan ikut berpartisipasi dalam mengambil peran atau tugas dalam organisasi), dan *optimism* (yakini akan mendapatkan hasil yang maksimal).

Voice Behaviour

Menyuarakan pendapat atau *voice behaviour* merupakan perilaku menyampaikan pendapat atau informasi promotif yang menekankan pada ekspresi tantangan konstruktif yang berarti untuk memperbaiki daripada sekedar mengkritik. Selain itu juga dapat memberikan saran inovatif untuk perubahan (Van Dyne dan LePine, 1998). *Voice behaviour* merupakan perilaku menyuarakan sejauh mana karyawan mampu berkomunikasi pada atasan dengan saran, gagasan, informasi terkait dengan permasalahan yang memiliki implikasi bagi kinerja perusahaan dan kelangsungan hidup karyawan itu sendiri (Morisson, 2011). *Voice behaviour* dapat diklasifikasikan dalam kerangka kerja sebagai salah satu bentuk pernyataan “ekstra menantang/promotif”. Menantang disini berarti fokus pada perubahan peraturan yang saat ini sudah di terapkan (*status quo*) (Van Dyne, Cummings, dan Parks, 1995).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *voice behaviour* adalah perilaku menyuarakan informasi atau pendapat promotif yang menekankan pada perbaikan terkait dengan permasalahan yang memiliki implikasi dengan perusahaan seperti kinerja karyawan. Dengan kata lain pernyataan karyawan akan membawa perubahan bagi perusahaan.

Aspek-aspek dalam *Voice Behaviour*

Terdapat dua aspek *voice behaviour* (Van dyne dan LePine, 1998 & Liang *et al.*, 2012), yaitu :

- a. *Promotive voice*
Perilaku promosi atau *promotive voice* bersifat proaktif yang dapat diartikan sebagai pendapat dan saran yang mampu memperbaiki keseluruhan fungsi unit kerja dan organisasi. Suara ini mengusulkan cara

untuk dapat mengubah keadaan yang berlaku saat ini (*status quo*) namun disertai dengan solusi dan saran untuk perbaikan jadi tidak hanya sekedar mengkritik (Van Dyne dan LePine, 1998). Isi suara ini berorientasi pada masa depan karena fokus pada cara-cara di masa depan dalam melakukan sesuatu dengan lebih baik. Fungsi *promotive voice* menunjukkan pada cara agar sebuah organisasi dapat berfungsi lebih efektif. Implikasi suara ini bagi orang lain adalah meskipun saran yang disampaikan dapat melibatkan orang lain yang secara tidak langsung merepotkan namun saran tersebut berpotensi menguntungkan lingkungan sekitar dan niat baik di balik perbaikan yang disarankan akan mudah dikenali sebagai hal yang positif (Liang *et al.*, 2012).

b. Prohibitive voice

Perilaku terlarang atau *prohibitive voice* bersifat protektif dan preventif. *Prohibitive voice* digambarkan sebagai ekspresi kekhawatiran karyawan tentang praktik kerja, insiden, atau perilaku karyawan yang berbahaya bagi organisasinya. Suara ini berfungsi penting untuk kesehatan organisasional, karena pesan yang mengkhawatirkan tersebut menempatkan masalah yang sebelumnya tidak terdeteksi untuk diselesaikan atau mencegah terjadinya inisiatif bermasalah (Van Dyne dan LePine, 1998). Isi suara ini adalah ungkapan kekhawatiran tentang faktor yang ada atau akan datang seperti kecelakaan, praktik, atau perilaku yang dapat membahayakan organisasi. Fungsi *prohibitive voice* menunjukkan faktor-faktor yang dapat atau mungkin merugikan bagi organisasi. Implikasi suara ini bagi orang lain adalah dengan menunjukkan faktor-faktor berbahaya, suara ini berakibat pada kegagalan orang-orang yang bertanggung jawab dimana dapat menyebabkan konflik dan emosi negatif diantara rekan kerja dan atasan serta mengganggu harmoni interpersonal di dalam lingkungan kerja. Serta niat balik di balik menunjukkan faktor-faktor yang berbahaya tidak mudah dikenali sebagai hal positif karena berpotensi memiliki emosi dan penolakan negatif (Liang *et al.*, 2012).

Menurut Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003), terdapat tiga aspek dalam *voice behaviour*, yaitu :

a. Prosocial voice

Pernyataan yang mengekspresikan solusi terhadap suatu masalah sehingga orang lain bisa mendapatkan keuntungan seperti alternatif pendapat atau ide kreatif untuk perubahan. Dimana juga dapat di artikan sebagai suara proaktif yang berisi pada gagasan, informasi, atau pendapat yang berkaitan dengan pekerjaan dan fokus utamanya adalah tidak ditujukan untuk keuntungan diri sendiri namun untuk orang lain, seperti organisasi atau perusahaan.

b. Defensive voice

Pernyataan ini menyampaikan kesan *self protective behaviour* dimana karyawan akan melindungi dirinya dengan menekankan hal positif pada suatu hal dan mengalihkan masalah sehingga orang lain tidak menyadari kekurangan dalam pekerjaan orang tersebut. Singkatnya adalah situasi dimana karyawan menekankan penjelasan atau alasan yang dapat

menimbulkan pujian dan menyalahkan orang lain atas masalah dalam pekerjaannya.

c. *Acquiescent voice*

Ekspresi verbal dari ide, informasi, atau opini yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan atas dasar penarikan diri dari sebuah masalah. Bentuk suara ini adalah perilaku yang kurang proaktif dimana didasarkan pada perasaan tidak mampu seorang karyawan untuk membuat perubahan dalam perusahaan. Motif utama yang menggerakkan suara ini salah satunya adalah pengunduran diri.

Berdasarkan pendapat diatas maka peneliti menggunakan aspek dari Van dyne dan LePine (1998) & Liang *et al.* (2012) dikarenakan *promotive voice* dan *prohibitive voice* lebih mengacu pada perbaikan serta perubahan yang berkaitan dengan pekerjaan serta perusahaan.

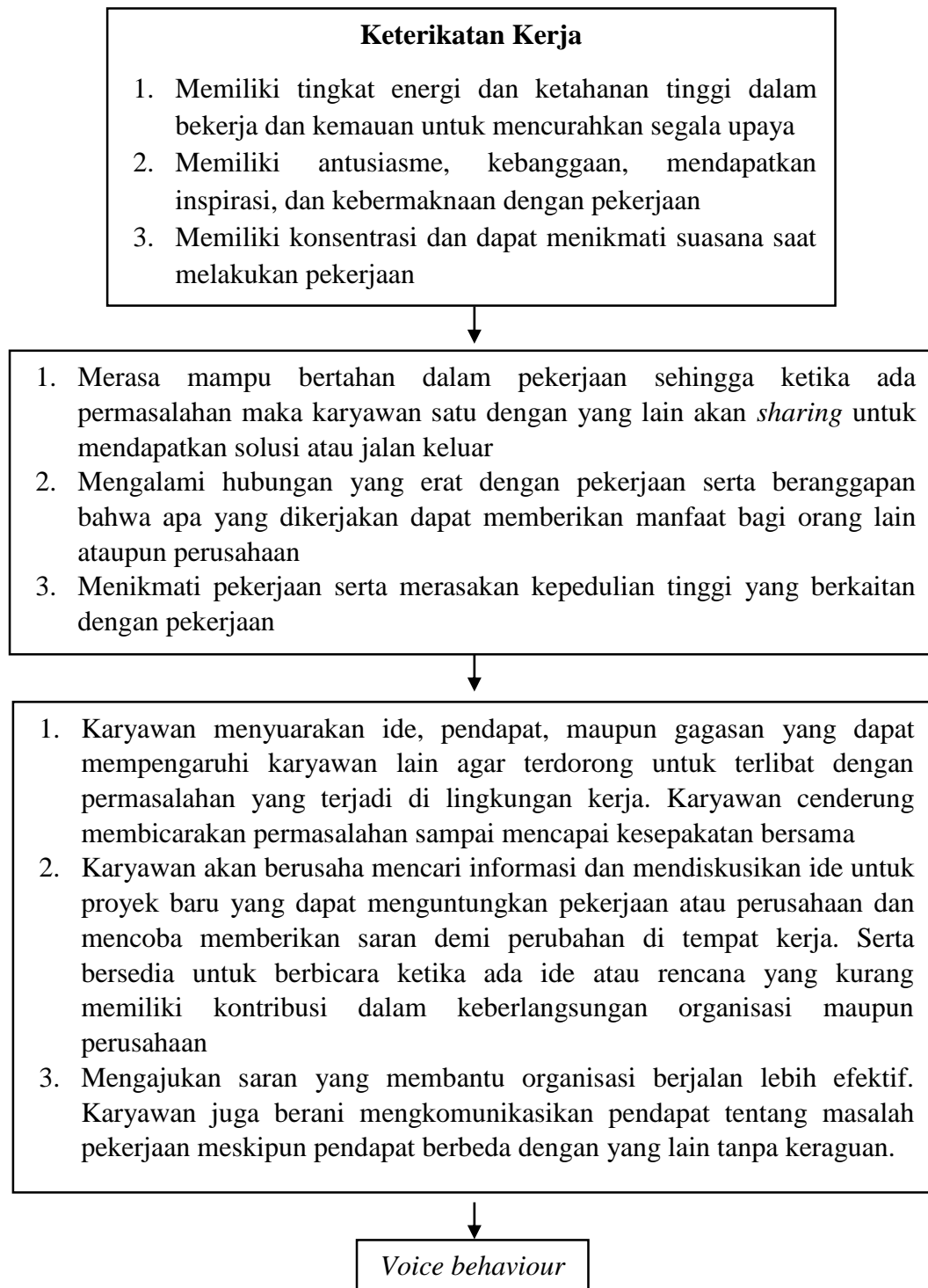
Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan *Voice Behaviour*

Karyawan dengan keterikatan kerja tinggi dicirikan dengan adanya energi tinggi dalam bekerja. Karyawan berusaha untuk memberikan hasil yang semaksimal mungkin dengan mencurahkan tenaga demi keberlangsungan di lingkungan pekerjaan. Ketika karyawan mendapatkan kesulitan ataupun permasalahan yang terjadi di tempat kerja, karyawan akan berusaha untuk mencari jalan keluar atau solusi dari berbagai cara. Salah satunya ialah meminta saran atau berbagi pendapat pada sesama karyawan. Berbagi pendapat atau saling bertukar pikiran dapat mendorong karyawan untuk mempengaruhi karyawan lain agar mau terlibat dalam permasalahan di tempat kerja (LePine & Van Dyne, 1998). Hal tersebut dapat memicu karyawan untuk menyuarakan informasi yang dimiliki atau saling mengutarakan pendapat dan solusi ke satu sama lain yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga mampu memberikan dampak baik terhadap sesama karyawan maupun perusahaan.

Karyawan yang dapat mendedikasikan dirinya pada pekerjaannya dengan baik maka akan menimbulkan perasaan antusias karyawan dengan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, kebanggaan terhadap hasil dari apa yang dilakukan dalam bekerja, mendapatkan inspirasi dari pekerjaan, dan memiliki perasaan bahwa apa yang dilakukan dalam lingkungan kerja mampu memberikan manfaat bagi orang lain di sekitar. Ketika keterikatan kerja karyawan tinggi maka karyawan cenderung menganggap bahwa menyuarakan ide, gagasan, atau pendapat merupakan suatu perilaku dalam peran yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Secara tidak langsung karyawan akan terlibat penuh dalam bersuara di lingkungan kerja (Mowbray, 2014). Sehingga karyawan akan terus mencari atau menggali informasi terbaru dan mengemukakan pendapat terkait dengan pekerjaannya yang dapat memberikan manfaat bagi lingkungan kerja (LePine & Van Dyne, 1998). Selain itu juga, ketika terdapat kebijakan yang kurang memiliki kontribusi yang baik terhadap pencapaian perusahaan maka karyawan bersedia untuk berbicara atau menyampaikan suatu hal yang memungkinkan memiliki potensi yang lebih baik.

Berkonsentrasi penuh dalam bekerja sangat diperlukan karena dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Karyawan yang dapat menikmati pekerjaannya secara tidak langsung tidak menyadari bahwa waktu kerja telah selesai, dimana karyawan sudah terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaannya. Jika karyawan merasakan kecocokan dengan pekerjaannya baik dari segi lingkungan maupun organisasi maka karyawan cenderung tidak ragu untuk menyampaikan sesuatu hal yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan di lingkungan pekerjaan. Kepedulian karyawan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari bagaimana individu menyampaikan apa yang dirasakan selama bekerja. Karyawan yang peduli dengan pekerjaannya secara aktif mengajukan saran yang dapat membantu organisasi berjalan lebih efisien atau efektif. Bahkan disaat pendapat yang dimiliki berbeda dengan yang lain, karyawan akan terus mengkomunikasikan pikiran yang dimilikinya (LePine & Van Dyne, 1998).

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan *Voice Behaviour*

Hipotesis

Ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* pada karyawan. Semakin tinggi keterikatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula *voice behaviour* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitiannya berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 2014). Sedangkan jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan korelasional, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi faktor lain yang berdasarkan koefisien korelasi (Suryana, 2010).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan, sedangkan pengambilan subjek menggunakan *quota sampling* yakni teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu dengan jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2014). Peneliti menentukan jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 80 orang. Pada penelitian ini karakteristik subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan dengan *family company system* dimana sistem manajemen di kelola oleh anggota keluarga, karyawan yang bekerja dengan *family company system* memungkinkan memilih diam atau berani menyampaikan pendapatnya. Subjek penelitian berusia antara 22 hingga 55 tahun dimana pada rentang usia tersebut individu sudah mendapatkan dan bertahan dalam pekerjaan yang dilakukan saat ini. Minimal sudah bekerja selama 6 bulan dimana sudah mengenal lingkungan pekerjaan.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), adapun yang menjadi variabel bebas (X) yaitu keterikatan kerja dan variabel terikatnya (Y) yaitu *voice behaviour*.

Keterikatan kerja merupakan perasaan terikat dengan pekerjaannya sehingga karyawan akan berusaha untuk mencurahkan segala tenaganya dengan semaksimal mungkin sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2003) dengan jumlah pernyataan dalam skala tersebut sebanyak 17 item yang merupakan turunan dari aspek keterikatan kerja yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication*. Skala penelitian ini menggunakan skala likert dimana terdapat 4 kategori skor jawaban, yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Try out yang di lakukan, menemukan bahwa koefisien *Reliabilitas Cronbach's alpha* pada skala ini sebesar 0.912.

Voice behaviour merupakan perilaku berupa penyampaian pernyataan seseorang yang berisi tentang ide, gagasan, ataupun pendapat yang berhubungan dengan kebijakan perusahaan yang dianggap kurang sesuai sehingga nantinya dapat membawa perubahan bagi diri sendiri maupun pekerjaannya. Pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan skala *Voice Behaviour Scale* (VBS) dari Jian Liang (2007) dengan jumlah pernyataan sebanyak 41 item yang merupakan turunan dari aspek *voice behaviour* yaitu *promotive voice* dan *prohibitive voice*. Skala penelitian ini menggunakan skala likert dimana terdapat 4 kategori skor jawaban, yaitu: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Try out yang dilakukan, menemukan bahwa koefisien *Reliabilitas Cronbach's alpha* pada skala ini sebesar 0.932.

Hasil uji selengkapnya sebagaimana dijabarkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Jumlah Item Awal	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Cronbach's Alpha
<i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES)	17	12	0.362-0.854	0.912
<i>Voice Behaviour Scale</i> (VBS)	41	31	0.352-0.712	0.932

Prosedur dan Analisa Data

Secara umum, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdiri dari tiga tahapan sebagai berikut :

Tahap pertama adalah persiapan, dimana dalam tahapan ini peneliti melakukan pendalaman terkait dengan materi penelitian serta menyiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan. Setelah itu, peneliti melakukan perizinan kepada beberapa pihak perusahaan untuk melaksanakan penelitian. Selanjutnya melakukan uji coba skala pengukuran untuk penelitian, peneliti melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui validitas dan realibilitas item di alat ukur yang akan di gunakan. Dari hasil analisis skala pengukuran akan ada beberapa item yang gugur dan tersisa item yang valid. Uji coba skala pengukuran dilakukan pada tanggal 7-13 Maret 2018 di perusahaan PT. X dengan jumlah subjek sebanyak 35 karyawan.

Tahap kedua adalah pelaksanaan, dimana dalam tahapan ini peneliti mulai melakukan penyebaran skala keterikatan kerja dan *voice behaviour* yang telah valid kepada subjek penelitian sebanyak 80 karyawan di dua instansi perusahaan yaitu PT. Y dan PT. Z. Pengambilan data dilakukan selama 1 minggu 4 hari yaitu pada tanggal 17-27 Maret 2018.

Tahap terakhir adalah analisis data, dimana dalam tahapan ini merupakan tahapan terakhir pada penelitian ini. Data-data yang diperoleh dari skala yang telah di sebarakan akan di input dan diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan

SPSS for windows version 21. Selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah data yang di dapatkan memiliki kontribusi normal, pengujian normalitas di uji menggunakan uji *Kolmogorov-smrinov*, setelah didapatkan nilai dari uji normalitas maka dilanjutkan uji korelasional dengan menggunakan teknik *product moment correlation* dimana untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen (bebas) dengan satu dependen (terikat) pada bentuk data yang interval atau ratio (Sugiyono, 2014).

HASIL PENELITIAN

Setelah penelitian ini dilakukan, peneliti melakukan uji analisis dan memperoleh beberapa hasil yang dipaparkan dengan tabel-tabel berikut. Pada tabel pertama pada bab hasil penelitian ini merupakan gambaran subjek penelitian yang berdasarkan pada jenis kelamin, usia, masa kerja (lama bekerja), dan jabatan. Berikut merupakan deskripsi subjek penelitian :

Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian

	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	55	68,8%
	Perempuan	25	31,3 %
	Total	80	100%
Usia	20-24 tahun	18	22,5%
	25-44 tahun	44	55%
	45-55 tahun	18	22,5%
	Total	80	100%
Masa Kerja (Lama bekerja)	6 bulan-1 tahun	10	12,5%
	2-10 tahun	47	58,8%
	11-20 tahun	14	17,5 %
	>20 tahun	9	11,3 %
	Total	80	100%
Jabatan	IT	12	15%
	Keuangan & Akuntansi	9	11,3%
	SDM	25	31,3%
	Umum	34	42,5%
	Total	80	100%

Berdasarkan karakteristik subjek penelitian di tabel 2, dapat dilihat bahwa subjek penelitian lebih didominasi oleh karyawan laki-laki (68,8%). Kemudian jika dilihat dari segi usia lebih didominasi oleh karyawan yang berusia antara 25-44 tahun (55%). Selanjutnya jika dilihat dari segi masa kerja (lama bekerja) lebih

didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 2-10 tahun lamanya (58,8%). Kemudian jika dilihat dari jabatan karyawan di perusahaan lebih didominasi oleh karyawan yang bekerja di bagian umum (42,5%).

Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis data, peneliti terlebih dahulu melakukan uji kenormalan data melalui *Kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan SPSS. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika *Kolmogorov-smirnov (asymptotic sig 2-tailed)* $> 0,05$, sehingga nilai *asymptotic sig (2-tailed)* pada data ini $0,238 > 0,05$ dan nilai signifikansi $0,730 > 0,05$ maka berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan memiliki distribusi normal sehingga peneliti dapat melanjutkan uji hipotesis dengan analisis uji korelasi.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji *Product Moment Correlation*

Variabel	Koefisiensi Korelasi (r)	Koefisiensi Determinasi (r^2)	Sig/p	Kesimpulan
X : Keterikatan Kerja Y : <i>Voice Behaviour</i>	0,730	0,533	0,000	Sangat Signifikan

Hasil uji korelasi *product moment* menemukan bahwa, ada hubungan positif dan sangat signifikan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* yang ditunjukkan oleh $r=0,730$ dengan $p=0,000$. Kedua variabel dikatakan berhubungan jika nilai ($p < \alpha$) dan tanda hubungan positif menunjukkan hubungan searah artinya jika salah satu variabel naik maka variabel lainnya juga naik. Pada penelitian ini, nilai signifikansi yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 yang artinya lebih rendah dari taraf nilai signifikansi yang digunakan yaitu $\alpha=0,01$ atau 1%. Dari hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* karena mengarah pada korelasi positif dan angka korelasi 0,730 hal ini dapat diartikan bahwa jika keterikatan kerja karyawan tinggi maka *voice behaviour* juga tinggi dan begitu juga sebaliknya, jika keterikatan kerja rendah maka *voice behaviour* juga rendah. Dari hasil analisis juga menemukan bahwa keterikatan kerja memberikan kontribusi terhadap *voice behaviour* sebanyak 53,3% yang artinya terdapat 46,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi *voice behaviour*.

Tabel 4. Hasil Kategorisasi *Voice Behaviour*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	71	88,75%
Rendah	9	7,5%
Total	80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di tabel 4, dapat dilihat bahwa terdapat 71 orang karyawan yang memiliki *voice behaviour* tinggi (88,75%) dan terdapat 9 orang karyawan yang memiliki *voice behaviour* rendah (7,5%). Artinya dari 80 karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini, sebagian besar (88,75%) memiliki kemampuan dan keberanian untuk menyampaikan apa yang dipikirkan dan dirasakan terkait dengan pekerjaan dan perusahaan atau organisasi.

Tabel 5. Hasil Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	71	88,75%
Rendah	9	7,5%
Total	80	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi di tabel 5, dapat dilihat bahwa terdapat 71 orang karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi (88,75%) dan terdapat 9 orang karyawan yang memiliki keterikatan kerja rendah (7,5%). Artinya dari 80 karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini, sebagian besar (88,75%) memiliki perasaan terikat yang baik dengan pekerjaan atau perusahaan sehingga karyawan akan bekerja dengan mencurahkan segala upaya, mampu mendedikasikan diri dan dapat berkonsentrasi saat bekerja.

DISKUSI

Berdasarkan dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil angka koefisiensi korelasi (r) = 0,730 dengan probabilitas (p) = 0,000. Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan positif dan sangat signifikan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* karyawan. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan ada hubungan positif antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* dapat diterima.

Karyawan yang mampu berkontribusi atau terlibat baik dengan perusahaan selalu berusaha untuk mengeluarkan segala upaya demi tercapainya tujuan bersama di perusahaan. Tidak hanya menyelesaikan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya namun partisipasi karyawan dalam bentuk penyampaian pendapat, ide, saran yang dimiliki tentang permasalahan yang terjadi di tempat kerja juga dapat menunjang kemajuan perusahaan. Salah satunya adalah karyawan secara aktif akan memberikan berbagai saran untuk meningkatkan prosedur dan proses kerja. Selain itu juga karyawan akan mencari cara tentang bagaimana dapat membantu perusahaan atau organisasi agar dapat berjalan lebih efisien dan efektif (Farh *et al.*, 2004).

Kepedulian karyawan terhadap lingkungan kerja memicu karyawan untuk terus berusaha memberikan berbagai saran yang inovatif demi meningkatkan prosedur kerja dan memajukan perusahaan atau organisasi. Meskipun pemikiran karyawan berbeda dengan yang lain, karyawan akan tetap menyampaikan apa yang

dipikirkan serta dirasakan. Kebijakan yang telah dibuat dan diatur oleh perusahaan memiliki tujuan yang baik bagi keberlangsungan perusahaan namun tidak semua kebijakan yang di buat oleh perusahaan diterima baik oleh para karyawan. Jika karyawan yang menganggap salah satu kebijakan yang dibuat kurang memiliki kontribusi terhadap tujuan perusahaan, karyawan akan bersedia menyampaikan apa yang di pikirkan serta memberikan saran untuk memperbaiki atau mencari jalan keluarnya (Tsui *et al.*, 1997).

Karyawan dengan kepedulian tinggi cenderung lebih peka dengan lingkungan kerjanya. Ketika ada hal yang dirasa dapat menimbulkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan, karyawan akan berusaha untuk mencari jalan keluar atau solusi agar tidak mengganggu keberlangsungan pekerjaan. Kepedulian karyawan dengan lingkungan pekerjaan membuat karyawan lain secara tidak langsung akan merasa juga harus terlibat atau mengambil peran demi mencapai tujuan perusahaan. Tidak hanya keberanian yang harus dimiliki namun kemampuan untuk menyampaikan pendapat atau saran juga perlu diperhatikan, pendapat atau saran yang diutarakan oleh karyawan diharapkan dapat menjadi pesan yang membangun sehingga mampu dipertimbangkan bahkan diterapkan langsung oleh perusahaan di lingkungan kerja. Perusahaan atau organisasi akan mengalami sebuah kemajuan dan mencapai keberhasilan ketika para karyawan memiliki keberanian serta kemampuan yang baik dalam menyampaikan informasi, pendapat, dan ide yang dimilikinya sehingga dapat memberikan manfaat serta keuntungan bagi sesama karyawan dan perusahaan (Morisson, 2014).

Pernyataan yang disampaikan karyawan terhadap perusahaan tidak selalu tentang bagaimana cara agar perusahaan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, di sisi lain juga terdapat karyawan yang berani untuk menyampaikan pendapat berupa ungkapan ketidakpuasan terhadap apa yang didapatkan di lingkungan kerja seperti kebijakan perusahaan yang dirasa hanya menguntungkan satu pihak, fasilitas kerja yang kurang memadai karyawan dalam bekerja, atau kurangnya timbal balik yang didapatkan. Namun tidak semua karyawan mampu untuk mengutarakan ketidakpuasan yang dirasakan atau permasalahan apa yang terjadi, artinya karyawan lebih memilih untuk menahan pemikirannya. Hal tersebut tentunya menimbulkan permasalahan di tempat kerja sehingga memungkinkan terjadinya penarikan diri dengan pekerjaan. Permasalahan tersebut memiliki hubungan dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan di suatu perusahaan (Spencer, 1986).

Tidak hanya tingginya *turnover* yang terjadi di perusahaan namun terdapat kerugian atau dampak buruk lain yang dapat terjadi jika seorang karyawan lebih memilih untuk memendam pendapat, saran, atau permasalahan yang terjadi di pekerjaan antara lain kinerja karyawan yang rendah artinya karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, terjadinya korupsi serta moral karyawan yang rendah. Sikap karyawan tersebut tentunya memberikan dampak yang kurang baik pada pekerjaan dan tidak sesuai dengan apa yang sudah menjadi visi dan misi perusahaan (Ashford *et al.*, 2009).

Ketika karyawan peduli dengan pekerjaannya berarti ada perasaan terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja tinggi tidak hanya dilihat dari bagaimana performa karyawan selama bekerja namun bagaimana keterikatan fisik, kognitif, dan emosional karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan. Keterikatan fisik

dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, keterikatan kognitif dapat dilihat dari bagaimana karyawan menunjukkan dedikasinya demi perusahaan, dan keterikatan emosi dapat dilihat dari bagaimana karyawan menunjukkan sikap positif ataupun negatif yang ditujukan untuk perusahaan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi dalam bekerja, baik saat sendiri atau bersama dengan orang lain akan menunjukkan apa yang dipikirkan dan dirasakan. Sehingga karyawan berusaha untuk memperlihatkan kreativitas yang dimiliki, keyakinan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab, nilai dari pekerjaan, dan hubungan yang baik dengan lingkungan pekerjaan (Khan, 1990).

Keterikatan kerja seorang karyawan yang tinggi akan terlihat dari sikap yang ditunjukkan. Dalam bekerja, karyawan senantiasa akan berbicara hal positif mengenai pekerjaan atau perusahaan tempat dimana karyawan itu bekerja baik kepada sesama rekan kerja, atasan, bawahan dan juga pelanggan. Selain itu, ketika karyawan sudah merasakan kecocokan atau terikat dengan pekerjaan yang saat ini dilakukan maka karyawan cenderung memilih untuk bertahan atau *stay* di perusahaan atau organisasi. Hal tersebut tentunya dapat menimbulkan rasa kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dimana karyawan akan memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif yang lebih untuk dapat ikut terlibat atau berkontribusi pada kesuksesan perusahaan (Hewitt, 2004). Pada dasarnya partisipasi karyawan di dalam lingkungan kerja mampu memberikan dampak yang baik bagi keberlangsungan perusahaan

Karyawan dengan kepedulian tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan cenderung akan melakukan berbagai cara agar tidak terjadi suatu hal yang dapat menghambat dan merugikan perusahaan. Kemajuan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada karyawan atau atasan saja, namun keduanya memiliki peran penting demi keberlangsungan perusahaan. Jika lingkungan sosial pada pekerjaan kurang dapat menunjukkan sikap penerimaan yang baik dan justru menunjukkan penolakan yang berdampak pada kerenggangan hubungan antara atasan dengan karyawan ketika karyawan menyampaikan pendapat, ide, gagasan yang dimiliki maka besar kemungkinan karyawan memilih untuk menyimpan apa yang ingin diutarakan baik itu demi perbaikan perusahaan ataupun permasalahan yang terjadi. Dengan kata lain ketika karyawan memberikan saran atau solusi tentang permasalahan yang terjadi dan menyuarakan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan maka karyawan tersebut telah melakukan *voice behaviour* (Premeaux & Bedeian, 2003).

Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi mereka akan peduli dengan apa yang terjadi di lingkungan kerja baik ketika ada masalah maupun tidak. Keaktifan karyawan dalam mengutarakan apa yang dipikirkan dan dirasakan semestinya mendapatkan tanggapan baik dari pihak perusahaan. Karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat penuh dengan pekerjaannya ketika mereka mendapatkan penerimaan yang baik saat mengutarakan suara. Penyampaian pemikiran karyawan tidak hanya berdampak baik pada keberlangsungan perusahaan namun juga dapat berdampak pada antar karyawan. Penyampaian pemikiran tersebut dapat menjadi 'alat' untuk saling menguatkan antara karyawan dan memberikan pengaruh pada bagaimana karyawan melihat organisasinya sehingga akan mampu meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Sehingga dapat meminimalisir hubungan yang kurang harmonis dalam lingkungan kerja (Rees, C. *et al.*, 2013).

Kesempatan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan merupakan hal yang seharusnya diterapkan demi keberlangsungan perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan baik dalam kesempatan untuk berkembang maupun kesempatan untuk menyampaikan hal yang dirasakan atau dipikirkan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk menyalurkan ide, pendapat atau saran yang dimiliki saat terjadi permasalahan di perusahaan membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan secara penuh untuk memperbaiki dan memajukan perusahaan atau organisasi. Dimana kesempatan tersebut secara tidak langsung dapat memicu tingginya tingkat keterikatan kerja karyawan, artinya karyawan semakin menunjukkan perasaan terikat dengan pekerjaannya karena mendapatkan respon baik dari lingkungan kerja atau perusahaan (Robinson *et al.*, 2003).

Kontribusi keterikatan kerja terhadap *voice behaviour* pada karyawan sebesar 53,3% yang artinya terdapat 46,7% faktor lain yang dapat mempengaruhi *voice behaviour*. Hubungan sosial dan keamanan psikologis di lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi karyawan untuk memiliki keinginan terlibat dengan pekerjaan. Suasana yang hangat dan tidak mengkhawatirkan resiko yang akan didapatkan maka akan memicu karyawan untuk berani menyampaikan apa saja yang terjadi di lingkungan pekerjaan (Jein-Wei Cheng, *et al.*, 2014). Selain itu, faktor lain yang dapat mempengaruhi agar karyawan memiliki keinginan untuk menyampaikan pendapat adalah gaya kepemimpinan di suatu perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional. Dimana kepemimpinan transformasional mampu memberikan contoh positif dalam bersikap di lingkungan kerja seperti saling hormat dan menghargai satu sama lain, pemberian motivasi untuk mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja, melibatkan karyawan dalam permasalahan serta pencarian solusi. Hal tersebut membuat karyawan berani untuk menyampaikan pendapatnya (Jinyun Duan, *et al.*, 2016).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang diuraikan maka didapatkan kesimpulan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima atau terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan *voice behaviour* pada karyawan dapat diterima. Dimana semakin tinggi keterikatan kerja maka semakin tinggi pula *voice behaviour* karyawan. Selain itu, didapatkan bahwa kontribusi keterikatan kerja terhadap *voice behaviour* sebesar 53,3%.

Adapun implikasi dari penelitian ini antara lain bagi karyawan diharapkan untuk dapat memiliki keinginan lebih untuk terlibat dengan pekerjaan serta mampu dan memberanikan diri untuk mengutarakan apa yang dirasa dan dipikirkan yang berkaitan dengan pekerjaan maupun perusahaan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Bagi lingkungan kerja atau perusahaan diharapkan untuk dapat menunjukkan sikap menerima apapun pendapat, ide, ataupun saran yang di

sampaikan oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa dihargai, terpacu untuk meningkatkan produktivitas kerja, dan memiliki keinginan untuk lebih terlibat demi kemajuan perusahaan. Kemudian bagi penelitian selanjutnya, diharapkan mampu menjadi wawasan atau bahan referensi untuk melakukan penelitian serupa dengan sudut pandang yang berbeda atau dapat dikembangkan dengan menghubungkan variabel lainnya.

REFERENSI

- Ashford, S.J., *et al.* (2009) Peaking up and Speaking out: The leadership dynamics of voice in organizations. *Voice and Silence in Organizations*, 175-202.
- Bakker, Arnold B. (2011). An evidence-based model of work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Botero, I. C., & Van Dyne, L. (2009). Employee voice behavior: Interactive effects of LMX and power distance in the United States and Colombia. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 84-104.
- Demerouti, E. and Cropanzano, R., (2010). From thought to action: employee work engagement and job performance.
- Detert JR & Trevino LK. (2010). Speaking up to higher ups: how supervisor and skip-level leaders influence employee voice. *Organ. Sci.* 21, 249–70.
- Farh, J. L., *et al.* (2004). Organizational citizenship behaviour in the People's Republic of China. *Organization Science*, 15: 241-253
- Harquail, C. V., & Cox, T. (1993). Organizational culture and acculturation. In T. Cox, Jr. (Ed.), *Cultural diversity in organizations*: 161-176. San Francisco: Berrett-Koehler.
- Hewitt Associates. (2004). Hewitt Associates study shows more engaged employees drive improved business performance and return. Press Release, May.
- Jen-Wei Cheng., *et al.* (2012). Voice behavior and work engagement: The moderating role of supervisor-attributed motives. *Journal of Human Resources*. 51, (1). 81-102.
- Jen-Wei Cheng, *et al.* (2014). "Sosial relations and voice behaviour : The mediating role of psychological safety". *Weseas Transactions on Business and Economic*. 11.

- Jen-Wei Cheng., *et al.* (2014). "Ethical leadership, work engagement, and voice behavior". *Industrial Management & Data Systems*. 114, (5). 817 – 831.
- Jinyun Duan., *et al.* (2016). Transformasional leadership and employee voice behaviour: Apygmalion mechanism. *Journal of Organizational Behaviour*.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4): 692- 724.
- Liang, Jian et al. (2012). Psychological antecedents of promotive and prohibitive voice: a two-wave examination. *Academy of Management Journal*, 55, (1), 71–92.
- Lockwood, N. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage HR Strategic Role*. SHRM Research, h. 1-11.
- May DR., *et al.* (2004). 'The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work', *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77, 11–37.
- Morrison EW & Milliken FJ. (2000). Organizational silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *Acad. Manag. Rev.* 25:706–25.
- Morrison, Elizabeth W. (2011). Employee voice behavior: integration and directions for future research. *The Academy of Management Annals*, 5:1, 373-412
- Morrison, Elizabeth W. (2014). Employee Voice and Silence. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Mowbray, Paula K. (2014). Managing engagement and employee voice: Effects on in-role perceptions and voice behaviour. *Department of Employment Relations and Human Resources*.
- Perrin, T. (2003). *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement The 2003. Towers Perrin Talent Report U.S Report*.
- Premeaux, Sonya Fontenot & Arthur G. (2003). Breaking the silence: the moderating effects of self-monitoring in predicting speaking up in the workplace. *Journal of Management Studies* 40.
- Rees, C., *et al.* (2013). Employee voice and engagement: Connection consequences. *The international journal of human resource management*, 24(14), 2780-2798.
- Robinson, D., Perryman, S., *et al.* (2004). The drivers of employee engagement report 408, *Brington: Institute for Employment Studies*.

- Ryan, K. D., & Oestreich, D. K. (1991). Driving fear out of the workplace: How to overcome the invisible barriers to quality, productivity, and innovation. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the utrecht work engagement scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands.
- Schaufeli, W. B., *et al.* (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Spencer, D.G. (1986). Employee voice and employee retention. *The Academy of Management Journal*, 29 (3), 488-502.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suryana. (2010). Metodologi Penelitian : Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Tsui, Anne S. *et al.*, (1997). Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees Pay Off?. *Academy of Management Journal*. 40(5): 1089-1121.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392..
- Van Dyne, Linn & Jeffrey A. LePine. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: evidence of construct and predictive validity. *The Academy of Management Journal*, 1, (1), 108-119.
- Van Dyne, Linn, Cummings & Judi McLean Park. (1995). Extra-role behaviour: in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters).

LAMPIRAN

Skala *Try Out*

SKALA I

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saat ada masalah, saya segera melaporkan pada atasan saya				
2.	Saya berusaha memberikan solusi yang berbeda terhadap masalah yang ada dalam perusahaan				
3.	Saya membuat pernyataan yang membangun mengenai perusahaan				
4.	Saya memberikan saran yang inovatif untuk memajukan perusahaan				
5.	Saya senantiasa membagi gagasan yang luas untuk proyek baru				
6.	Saya tetap informatif mengenai barang dan jasa serta menginformasikan ke rekan kerja				
7.	Saya senantiasa memberikan opini atau ide-ide yang menguntungkan perusahaan				
8.	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja dan menanyakan pendapat mereka tentang cara mengembangkan tim				
9.	Saya memberikan saran untuk perkembangan perusahaan				
10.	Saya memberikan saran yang membangun agar dapat meningkatkan operasi perusahaan				
11.	Saya membuat dan mengembangkan rekomendasi mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi tim				
12.	Saya memotivasi rekan kerja agar dapat ikut terlibat dalam persoalan yang mempengaruhi tim kerja				
13.	Saya tetap memberikan informasi terkait permasalahan agar pendapat saya berguna bagi tim				
14.	Saya terlibat dalam persoalan yang mempengaruhi kualitas kerja tim				
15.	Saya memberikan saran untuk meningkatkan prosedur kerja				
16.	Saya memberikan pendapat untuk memajukan organisasi				
17.	Saya memberikan saran inovatif untuk memajukan perusahaan				
18.	Saya menyarankan peningkatan prosedural, administratif dan organisasi				
19.	Saya menawarkan solusi permasalahan dengan motif kooperatif yang menguntungkan perusahaan				
20.	Saya mengembangkan dan membuat rekomendasi tentang isu yang mempengaruhi				

	perusahaan				
21.	Saya menyarankan solusi ke atasan saya				
22.	Saya menyampaikan gagasan untuk proyek baru yang dapat menguntungkan perusahaan				
23.	Saya menyarankan gagasan untuk perubahan berdasarkan kepentingan konstruktif perusahaan				
24.	Saya secara aktif memberikan saran untuk meningkatkan prosedur dan proses kerja				
25.	Saya secara aktif memberikan saran yang dapat membantu perusahaan berjalan lebih efisien				
26.	Saya terkadang membahas permasalahan di tempat kerja bersama atasan				
27.	Saya berbicara pada supervisor dan mencoba membuat segala hal lebih baik				
28.	Saya memasukkan catatan ke dalam kotak saran, berusaha memperbaiki masalah				
29.	Saya berbicara kepada atasan mengenai permasalahan hingga mencapai kesepakatan				
30.	Saya menyampaikan pendapat mengenai masalah kerja meskipun yang lain tidak setuju				
31.	Saya akan berbicara ketika kejadian di tempat kerja bertentangan dengan apa yang menurut saya benar				
32.	Saya akan berbicara ketika saya merasa suatu rencana atau gagasan tidak akan berhasil				
33.	Saya menunjukkan keengganan ketika diberikan perintah				
34.	Untuk permasalahan dengan konsekuensi serius, saya tetap menyampaikan pendapat dengan jujur meskipun dapat ditentang orang lain				
35.	Saya akan menyampaikan pendapat dengan jujur meskipun orang lain memiliki pemikiran yang berbeda				
36.	Saya tidak menyimpan keraguan mengenai permasalahan kerja, meskipun orang lain tidak setuju				
37.	Saya meminta perhatian manajemen terhadap aktivitas disfungsional				
38.	Saya mengemukakan pendapat saya mengenai masalah pekerjaan pada orang lain dalam tim, meskipun pendapat saya berbeda				
39.	Saya menginformasikan pihak manajemen akan kebijakan dan praktik yang berpotensi tidak produktif				
40.	Saya bersedia untuk berbicara ketika kebijakan tidak berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan				
41.	Saya akan memberikan saran untuk perbaikan				

	perusahaan agar tujuan perusahaan tercapai				
--	--	--	--	--	--

SKALA II

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika bekerja, saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
2.	Saya dapat menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan saya				
3.	Waktu terasa berlalu dengan begitu cepat saat saya bekerja				
4.	Saya merasa kuat dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
5.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain yang ada di sekitar saya				
7.	Pekerjaan saya mampu memberikan inspirasi kepada saya				
8.	Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera berangkat bekerja				
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh				
10.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Saya merasa terhanyut dan menikmati saat menjalani pekerjaan saya				
12.	Saya dapat secara terus menerus bekerja dalam waktu yang sangat lama pada saat-saat tertentu				
13.	Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan terasa menantang				
14.	Saya dapat fokus dan berkonsentrasi dengan baik saat saya bekerja				
15.	Dalam menghadapi pekerjaan, saya memiliki ketangguhan dan mental yang kuat				
16.	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dengan pekerjaan saya				
17.	Saya akan tetap tekun dan giat dalam bekerja, meskipun mengalami kesulitan				

Terima kasih atas partisipasinya

Rekapitulasi Hasil *Try Out*

Keterikatan Kerja

[illegible]

25.	Sandik	L	22	TL	3 thn	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
26.	Gusti	L	38	SPV	3 thn	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
27.	Arul	L	33	SPV	8 thn	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3
28.	C	P	27	SPV	3 thn	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29.	I	L	29	TL	3 thn	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4
30.	Tita	P	30	TL	1 thn	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3
31.	Ryko	L	24	TL	2 thn	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
32.	Rukun	L	33	TL	7 thn	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
33.	Fredy	L	40	SPV	8 thn	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34.	M. Welli	L	25	TL	2 thn	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35.	Firman	L	27	TL	4 thn	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3

Voice Behaviour

No.	Nama/ Inisial	L/P	Usia	Jabatan	Lama Kerja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.	N	P	23	Adm	1 thn	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2.	Nanda	P	25	Adm	3 thn	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3.	Faridl	L	31	SPV	7 thn	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4.	S.A	L	28	SPV	6 thn	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
5.	C	L	28	SPV	6 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
6.	Dwi	P	24	Adm	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7.	Aisyah	P	25	Adm	2 thn	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4
8.	F.R	P	30	TL	8 thn	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3
9.	Firman	L	26	TL	3 thn	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
10.	S	P	22	TL	1 thn	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11.	Saiful	L	27	TL	6 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

12.	Rudy	L	29	TL	5 thn	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
13.	D	P	24	Adm	3 thn	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3
14.	Didik	L	31	SPV	5 thn	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3
15.	Zainal	L	30	TL	8 thn	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16.	Z	L	29	TL	7 thn	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
17.	Indah	P	34	Adm	3 thn	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
18.	Dovi	L	24	TL	5 thn	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3
19.	Rendra	L	28	TL	5 thn	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20.	Arpan	L	30	TL	6 thn	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3
21.	Rio	L	27	TL	7 thn	2	1	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2
22.	Edo	L	24	TL	5 thn	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
23.	Wulan	P	28	TL	7 thn	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
24.	Andy	L	28	TL	3 thn	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
25.	Sandik	L	22	TL	3 thn	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
26.	Gusti	L	38	SPV	3 thn	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
27.	Arul	L	33	SPV	8 thn	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
28.	C	P	27	SPV	3 thn	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3
29.	I	L	29	TL	3 thn	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
30.	Tita	P	30	TL	1 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
31.	Ryko	L	24	TL	2 thn	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32.	Rukun	L	33	TL	7 thn	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
33.	Fredy	L	40	SPV	8 thn	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
34.	M. Welli	L	25	TL	2 thn	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2
35.	Firman	L	27	TL	4 thn	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	4
4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3
2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4
2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	4
2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4
3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	3	1	2	3	3
3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1	4	4	4	3	1	2	3	3
2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	3	4
2	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	1	4	4	4	3	3	3	3	4
1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Keterikatan Kerja

Pengujian 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	53,34	28,761	,567	,883
item 2	53,57	28,605	,472	,886
item 3	53,49	29,963	,281	,892
item 4	53,66	28,291	,610	,881
item 5	53,54	27,197	,814	,874
item 6	54,09	29,022	,354	,891
item 7	53,66	27,997	,669	,879
item 8	53,77	27,946	,522	,884
item 9	53,54	27,138	,826	,874
item 10	53,51	27,492	,673	,879
item 11	53,89	29,045	,318	,893
item 12	54,06	28,820	,455	,887
item 13	53,89	28,928	,465	,886
item 14	53,49	30,610	,162	,896
item 15	53,80	27,106	,744	,876
item 16	53,86	26,891	,628	,880
item 17	53,77	27,770	,681	,879

Pengujian 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	40,06	20,938	,625	,902
item 2	40,29	20,681	,542	,905
item 4	40,37	20,711	,622	,902
item 5	40,26	19,785	,826	,894
item 7	40,37	20,476	,677	,900
item 8	40,49	20,198	,570	,905
item 9	40,26	19,726	,841	,893
item 10	40,23	20,064	,675	,899
item 12	40,77	21,534	,386	,912
item 13	40,60	21,247	,477	,908
item 15	40,51	19,845	,723	,897
item 16	40,57	19,782	,586	,905
item 17	40,49	20,316	,681	,899

Pengujian 3**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	37,06	18,761	,645	,905
item 2	37,29	18,445	,574	,908
item 4	37,37	18,652	,614	,906
item 5	37,26	17,726	,832	,896
item 7	37,37	18,476	,658	,904
item 8	37,49	18,081	,580	,908
item 9	37,26	17,667	,847	,896
item 10	37,23	17,946	,689	,902
item 13	37,60	19,071	,490	,911
item 15	37,51	18,022	,672	,903

item 16	37,57	17,723	,588	,909
item 17	37,49	18,316	,665	,903

Voice Behaviour

Pengujian 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	41

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	124,29	101,210	,040	,884
item 2	124,71	103,739	-,156	,887
item 3	124,31	97,222	,382	,878
item 4	124,11	95,634	,638	,874
item 5	124,43	93,899	,681	,872
item 6	124,11	97,751	,372	,878
item 7	124,14	97,420	,456	,877
item 8	124,06	96,644	,474	,876
item 9	124,34	97,350	,555	,876
item 10	124,40	97,306	,456	,876
item 11	124,54	94,667	,652	,873
item 12	124,11	94,104	,601	,873
item 13	124,23	97,593	,404	,877
item 14	124,26	93,726	,612	,873
item 15	124,26	96,667	,573	,875
item 16	124,23	95,005	,593	,874
item 17	124,20	96,459	,571	,875
item 18	124,51	97,787	,347	,878
item 19	124,43	98,429	,420	,877
item 20	124,94	98,291	,180	,883
item 21	124,57	101,958	-,023	,887
item 22	124,37	94,182	,677	,872
item 23	124,60	95,188	,550	,874
item 24	124,54	95,903	,536	,875

item 25	124,46	95,314	,575	,874
item 26	124,43	97,076	,402	,877
item 27	124,34	98,291	,299	,879
item 28	124,86	97,303	,338	,878
item 29	124,43	98,252	,334	,878
item 30	124,69	98,692	,306	,879
item 31	124,74	99,550	,152	,882
item 32	124,91	99,434	,154	,882
item 33	125,46	99,844	,092	,885
item 34	124,29	95,092	,554	,874
item 35	124,26	97,255	,508	,876
item 36	124,37	97,829	,443	,877
item 37	124,66	97,644	,428	,877
item 38	124,77	101,358	,022	,885
item 39	124,66	99,703	,221	,880
item 40	124,51	98,787	,490	,877
item 41	124,31	100,398	,180	,880

Pengujian 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	33

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 3	102,14	94,126	,336	,927
item 4	101,94	90,997	,750	,922
item 5	102,26	89,608	,748	,922
item 6	101,94	92,879	,489	,925
item 7	101,97	93,911	,444	,926
item 8	101,89	91,987	,573	,924
item 9	102,17	93,029	,642	,924
item 10	102,23	93,182	,508	,925
item 11	102,37	92,005	,565	,924
item 12	101,94	90,232	,626	,923
item 13	102,06	94,526	,350	,927

item 14	102,09	89,551	,662	,923
item 15	102,09	92,022	,690	,923
item 16	102,06	90,585	,671	,923
item 17	102,03	91,793	,686	,923
item 18	102,34	94,408	,324	,927
item 19	102,26	94,550	,448	,926
item 22	102,20	89,459	,786	,921
item 23	102,43	91,664	,544	,924
item 24	102,37	92,417	,526	,925
item 25	102,29	91,034	,639	,923
item 26	102,26	92,550	,482	,925
item 27	102,17	94,087	,348	,927
item 28	102,69	93,222	,374	,927
item 29	102,26	93,197	,469	,925
item 30	102,51	95,257	,285	,927
item 34	102,11	90,457	,646	,923
item 35	102,09	92,434	,643	,924
item 36	102,20	93,165	,558	,924
item 37	102,49	94,081	,421	,926
item 39	102,49	98,434	-,021	,931
item 40	102,34	95,526	,430	,926
item 41	102,14	96,538	,201	,928

Pengujian 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 3	95,97	92,499	,307	,932
item 4	95,77	89,123	,744	,927
item 5	96,09	87,551	,761	,926
item 6	95,77	90,829	,499	,930
item 7	95,80	91,929	,446	,930
item 8	95,71	89,916	,586	,929

item 9	96,00	91,059	,644	,929
item 10	96,06	91,232	,507	,930
item 11	96,20	90,165	,555	,929
item 12	95,77	88,182	,637	,928
item 13	95,89	92,751	,331	,932
item 14	95,91	87,669	,659	,928
item 15	95,91	89,963	,704	,928
item 16	95,89	88,575	,679	,928
item 17	95,86	89,714	,702	,928
item 18	96,17	92,264	,340	,932
item 19	96,09	92,551	,452	,930
item 22	96,03	87,440	,796	,926
item 23	96,26	89,667	,549	,929
item 24	96,20	90,459	,527	,930
item 25	96,11	89,045	,645	,928
item 26	96,09	90,669	,476	,930
item 27	96,00	92,294	,333	,932
item 28	96,51	91,316	,370	,932
item 29	96,09	91,257	,468	,930
item 30	96,34	93,408	,272	,932
item 34	95,94	88,350	,662	,928
item 35	95,91	90,434	,650	,928
item 36	96,03	91,205	,559	,929
item 37	96,31	92,163	,417	,931
item 40	96,17	93,617	,420	,931

***BLUEPRINT* PENELITIAN**

BLUEPRINT SEBELUM TRY OUT

a. *Blueprint Keterikatan Kerja*

No.	Aspek	Item	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Jumlah			17

b. *Blueprint Voice Behaviour*

No.	Aspek	Item	Jumlah
1.	<i>Promotive voice</i>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24	24
2.	<i>Prohibitive voice</i>	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41	17
Jumlah			41

BLUEPRINT PENELITIAN HASIL TRY OUT

a. *Blueprint Keterikatan Kerja*

No.	Aspek	Item	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 15, 17	5
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	<i>Absorption</i>	9, 16	2
Jumlah			12

b. *Blueprint Voice Behaviour*

No.	Aspek	Item	Jumlah
1.	<i>Promotive voice</i>	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24	20
2.	<i>Prohibitive voice</i>	25, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 35, 36, 37, 40	11
Jumlah			31

SKALA ASLI (SUDAH DI TRY OUT)

Assalammu'alaikum, Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Saya Aulia Imanias Hadi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang saat ini sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir (skripsi). Dengan demikian, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Sebagai peneliti, saya terikat dalam kode etik psikologi dimana saya memiliki kewajiban untuk menjaga kerahasiaan data responden dan hanya menggunakan data untuk kepentingan penelitian. Apabila ada sesuatu hal yang ingin di tanyakan Bapak/Ibu.Saudara/i dapat menghubungi nomor 085233161689.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Wassalammu'alaikum, Wr. Wb

Hormat Saya,

Peneliti

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat 43 pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon membaca setiap pernyataan dengan teliti. Kemudian memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang sesuai dengan kenyataan di diri anda. Dalam kuesioner ini terdapat 4 pilihan jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya memberikan saran untuk perkembangan perusahaan.		✓		

B. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas Bapak/Ibu/Saudara/i dibawah ini :

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : L / P (*coret yang tidak perlu)

Jabatan :

Masa Kerja (Lama Kerja) :

SKALA I

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya membuat pernyataan yang membangun mengenai perusahaan				
2.	Saya memberikan saran yang inovatif untuk memajukan perusahaan				
3.	Saya senantiasa membagi gagasan yang luas untuk proyek baru				
4.	Saya tetap informatif mengenai barang dan jasa serta menginformasikan ke rekan kerja				
5.	Saya senantiasa memberikan opini atau ide-ide yang menguntungkan perusahaan				
6.	Saya sering berkomunikasi dengan rekan kerja dan menanyakan pendapat mereka tentang cara mengembangkan tim				
7.	Saya memberikan saran untuk perkembangan perusahaan				
8.	Saya memberikan saran yang membangun agar dapat meningkatkan operasi perusahaan				
9.	Saya membuat dan mengembangkan rekomendasi mengenai permasalahan yang dapat mempengaruhi tim				
10.	Saya memotivasi rekan kerja agar dapat ikut terlibat dalam persoalan yang mempengaruhi tim kerja				
11.	Saya tetap memberikan informasi terkait permasalahan agar pendapat saya berguna bagi tim				
12.	Saya terlibat dalam persoalan yang mempengaruhi kualitas kerja tim				
13.	Saya memberikan saran untuk meningkatkan prosedur kerja				
14.	Saya memberikan pendapat untuk memajukan organisasi				
15.	Saya memberikan saran inovatif untuk memajukan perusahaan				
16.	Saya menyarankan peningkatan prosedural, administratif dan organisasi				
17.	Saya menawarkan solusi permasalahan dengan motif kooperatif yang menguntungkan perusahaan				
18.	Saya menyampaikan gagasan untuk proyek baru yang dapat menguntungkan perusahaan				
19.	Saya menyarankan gagasan untuk perubahan berdasarkan kepentingan konstruktif perusahaan				
20.	Saya secara aktif memberikan saran untuk meningkatkan prosedur dan proses kerja				

21.	Saya secara aktif memberikan saran yang dapat membantu perusahaan berjalan lebih efisien				
22.	Saya terkadang membahas permasalahan di tempat kerja bersama atasan				
23.	Saya berbicara pada supervisor dan mencoba membuat segala hal lebih baik				
24.	Saya memasukkan catatan ke dalam kotak saran, berusaha memperbaiki masalah				
25.	Saya berbicara kepada atasan mengenai permasalahan hingga mencapai kesepakatan				
26.	Saya menyampaikan pendapat mengenai masalah kerja meskipun yang lain tidak setuju				
27.	Untuk permasalahan dengan konsekuensi serius, saya tetap menyampaikan pendapat dengan jujur meskipun dapat ditentang orang lain				
28.	Saya akan menyampaikan pendapat dengan jujur meskipun orang lain memiliki pemikiran yang berbeda				
29.	Saya tidak menyimpan keraguan mengenai permasalahan kerja, meskipun orang lain tidak setuju				
30.	Saya meminta perhatian manajemen terhadap aktivitas disfungsional				
31.	Saya bersedia untuk berbicara ketika kebijakan tidak berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan				

SKALA II

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika bekerja, saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
2.	Saya dapat menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan saya				
3.	Saya merasa kuat dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
4.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan				
5.	Pekerjaan saya mampu memberikan inspirasi kepada saya				
6.	Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera berangkat bekerja				
7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh				
8.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
9.	Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan terasa menantang				
10.	Dalam menghadapi pekerjaan, saya memiliki ketangguhan dan mental yang kuat				
11.	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dengan pekerjaan saya				
12.	Saya akan tetap tekun dan giat dalam bekerja, meskipun mengalami kesulitan				

Terima kasih atas partisipasinya

REKAPITULASI HASIL

Keterikatan Kerja

[illegible]

38.	Hendro	L	26	IT	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39.	Heni	P	40	K.A	6 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40.	Feri	L	25	Umum	3 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41.	Andy	L	35	IT	10 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42.	Fanny	P	24	K.A	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43.	Ayu	P	23	Umum	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44.	Susilo	L	35	K.A	7 thn	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
45.	I.J	L	26	IT	6 bln	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
46.	Ninin	P	31	IT	6 bln	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47.	Bayu	L	22	IT	6 bln	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48.	R.F	P	24	IT	1 thn	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2
49.	Binar	L	23	SDM	6 bln	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
50.	Wahyu	L	23	SDM	11 bln	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
51.	S	L	54	K.A	26 thn	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
52.	Sugeng	L	42	Umum	20 thn	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
53.	Susanti	P	44	Umum	25 thn	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
54.	I	L	22	Umum	1 thn	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	3
55.	Naya	P	25	Umum	6 thn	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3
56.	Rizal	L	26	IT	4 thn	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
57.	Nur	P	25	IT	4 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
58.	Rendra	L	27	K.A	7 thn	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
59.	Dedi	L	30	K.A	8 thn	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3

60.	Galih	L	25	SDM	6 thn	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4
61.	Fandi	L	26	SDM	6 thn	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
62.	Yerawati	P	33	SDM	9 thn	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3
63.	Neni	P	43	IT	20 thn	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
64.	Bambang	L	47	IT	21 thn	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
65.	Hendra	L	43	Umum	15 thn	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
66.	Panji	L	39	Umum	12 thn	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3
67.	Serli	P	48	Umum	24 thn	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
68.	Faiza	P	28	Umum	5 thn	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3
69.	Elvina	P	46	Umum	6 thn	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
70.	Mukiman	L	50	Umum	15 thn	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
71.	Fitriawan	L	27	Umum	7 thn	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
72.	Dwi	L	24	Umum	5 thn	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
73.	Sriati	P	33	Umum	6 thn	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
74.	Andy	L	30	IT	15 thn	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
75.	Sandi	L	24	IT	7 thn	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
76.	Agus	L	40	Umum	5 thn	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
77.	Syahrul	L	36	Umum	10 thn	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
78.	B	P	29	SDM	5 thn	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4
79.	N	L	32	SDM	7 thn	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4

36.	T	P	21	K.A	3 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37.	Munawaroh	P	37	IT	17 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38.	Hendro	L	26	K.A	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39.	Heni	P	40	Umum	6 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40.	Feri	L	25	IT	3 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41.	Andy	L	35	K.A	10 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42.	Fanny	P	24	Umum	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43.	Ayu	P	23	K.A	2 thn	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44.	Susilo	L	35	IT	7 thn	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
45.	I.J	L	26	IT	6 bln	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
46.	Ninin	P	31	IT	6 bln	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
47.	Bayu	L	22	IT	6 bln	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48.	R.F	P	24	IT	1 thn	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	2	3	2
49.	Binar	L	23	SDM	6 bln	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
50.	Wahyu	L	23	SDM	11 bln	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
51.	S	L	54	K.A	26 thn	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
52.	Sugeng	L	42	Umum	20 thn	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
53.	Susanti	P	44	Umum	25 thn	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3
54.	I	L	22	Umum	1 thn	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4
55.	Naya	P	25	Umum	6 thn	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
56.	Rizal	L	26	IT	4 thn	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3

57.	Nur	P	25	IT	4 thn	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
58.	Rendra	L	27	K.A	7 thn	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
59.	Dedi	L	30	K.A	8 thn	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2
60.	Galih	L	25	SDM	6 thn	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61.	Fandi	L	26	SDM	6 thn	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
62.	Yerawati	P	33	SDM	9 thn	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
63.	Neni	P	43	IT	20 thn	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3
64.	Bambang	L	47	IT	21 thn	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
65.	Hendra	L	43	Umum	15 thn	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3
66.	Panji	L	39	Umum	12 thn	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
67.	Serli	P	48	Umum	24 thn	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3
68.	Faiza	P	28	Umum	5 thn	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4
69.	Elvina	P	46	Umum	6 thn	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
70.	Mukiman	L	50	Umum	15 thn	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
71.	Fitriawan	L	27	Umum	7 thn	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2
72.	Dwi	L	24	Umum	5 thn	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4
73.	Sriati	P	33	Umum	6 thn	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4
74.	Andy	L	30	IT	15 thn	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
75.	Sandi	L	24	IT	7 thn	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
76.	Agus	L	40	Umum	5 thn	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3

77.	Syahrul	L	36	Umum	10 thn	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
78.	B	P	29	SDM	5 thn	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
79.	N	L	32	SDM	7 thn	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
80.	Sri	P	33	SDM	6 thn	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3

20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3

3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	3
3	4	2	1	4	3	3	4	4	2	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1
2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	3
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	3
3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
4	4	4	3	1	2	3	3	3	3	2	3
4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3
3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3

4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3

***OUTPUT* HASIL PENELITIAN**

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	6,39152975
	Absolute	,115
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		1,031
Asymp. Sig. (2-tailed)		,238

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Korelasi *Product Moment*

Correlations

		Keterikatan Kerja	Voice Behaviour
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	1	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Voice Behaviour	Pearson Correlation	,730**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,527	6,432

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja

SURAT PENELITIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No.246 Telp. (0341) 464318 Ext. 233 Fax.(0341) 460782 Malang 65144 Indonesia Psikologi.umm.ac.id

Nomor : E.6.k/359/Psi-UMM/III/2019
Lamp : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada : Yth. HRD. PT. Selecta Kota Batu
Jl. Gajah Mada Desa Tulusrejo, Bumiaji Kota Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan **Ijin Penelitian Skripsi**. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :


Nama : Aulia Imanias Hadi
NIM : 201410230311165
No. Hp : 85233161689
Alamat : Perum. Bukit Cemara Tujuh Blok. V Kavling 93 Malang
Judul : Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Voice Behavior pada Karyawan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 12 Maret 2018

Dekan,


M. Salis Yuniardi. M.Psi. Ph.D
NIP. UMM : 109. 0203.0368



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No.246 Telp. (0341) 464318 Ext. 233 Fax.(0341) 460782 Malang
 65144 Indonesia Psikologi.umm.ac.id

Nomor : E.6.k/490/Psi-UMM/III/2018
 Lamp : -
 Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada : Yth. HRD PT. Werbel Indonesia Service (WIS)
 Jl. Perunggu No. 5 Kota Malang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan **Ijin Penelitian Skripsi**. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :

Nama : Aulia Imanias Hadi
 NIM : 201410230311165
 No. Hp : 85396651996
 Alamat : Perum. Bukit Cemara Tujuh Blok. V Kavling 93 Malang
 Judul : Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Voice Behavior pada Karyawan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 27 Maret 2018

Dekan

M. Salis Yuniardi, M.Psi. Ph.D

NIP.UMM : 109. 0203.0368



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Tlogomas No.246 Telp. (0341) 464318 Ext. 233 Fax.(0341) 460782 Malang
65144 Indonesia Psikologi.umm.ac.id

Nomor : E.6.k/405/Psi-UMM/III/2018
Lamp : -
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Kepada : Yth. HRD Kusuma Agrowisata
Jl.Abdul Gani, Ngaglik, Batu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyusun Skripsi Sarjana Strata 1 (S.1), mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang bermaksud untuk melakukan **Ijin Penelitian Skripsi**. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kesediaan Bapak/Ibu untuk memberi ijin kepada mahasiswa dengan nama terlampir :

Nama : Aulia Imanias Hadi
NIM : 201410230311165
No. Hp : 085233161689
Alamat : Perum. Bukit Cemara Tujuh Blok. V Kavling 93 Malang
Judul : Hubungan antara Keterikatan Kerja dengan Voice Behavior pada Karyawan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 13 Maret 2018

Dekan,



M. Salis Kugardi. M.Psi. Ph.D

NIP. 196301011980001 : 109. 0203.0368

